



Aalborg Universitet

AALBORG UNIVERSITY  
DENMARK

## Kvinder i elfaget

Bloksgaard, Lotte

*Publication date:*  
2010

*Document Version*  
Accepteret manuscript, peer-review version

[Link to publication from Aalborg University](#)

*Citation for published version (APA):*  
Bloksgaard, L. (2010). *Kvinder i elfaget*.

### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

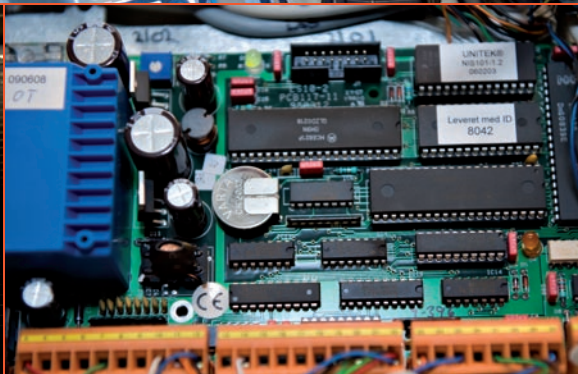
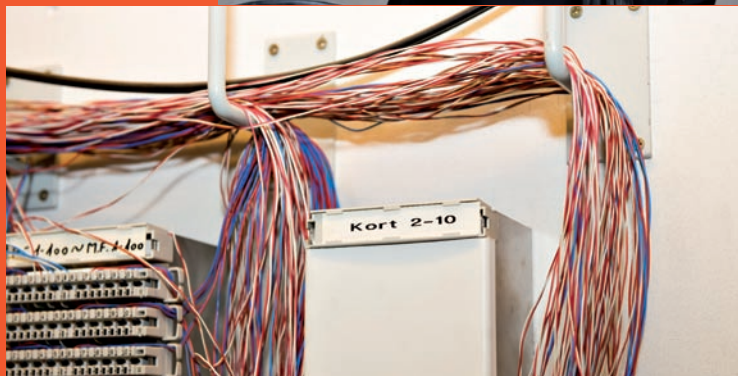
- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at [vbn@aub.aau.dk](mailto:vbn@aub.aau.dk) providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.



**KVINDER I  
ELFAGET**



# FORORD

El-faget er meget kønsdomineret af mænd. Der er desværre ikke meget, der tyder på, at dette billede ændrer sig, hvis ikke der arbejdes aktivt med at få flere kvinder i el-faget. Der er aktuelt, oktober 2010, 75 kvinder i gang med uddannelsen til elektriker. Det svarer til ca. 2 % af alle, der er i gang med elektrikeruddannelsen. Medlemsmæssigt i Dansk El-Forbund udgør kvinder kun 1 %.

El-faget står, som mange andre fag, over for udfordringen, at der kommer til at mangle arbejdskraft i fremtiden. Det er derfor vigtigt, at el-faget også bliver et interessant uddannelsesvalg for kvinder. Faget indeholder også mange karrieremuligheder for fremtiden.

Rapporten ”Kvinder i el-faget?” beskriver de barrierer, der er i faget, men der er også forslag til løsninger på, hvordan vi kan påvirke udviklingen i en anden retning.

## Dansk El-Forbund vil arbejde med:

- Større synlighed af el-faget overfor kvinder ved deres uddannelsesvalg. Ved at vise kvinder i faget på materialer og hjemmesider.
- Kvinderne i el-faget bruges som rollemodeller for andre kvinder.
- Påvirke den kønsblinde vejledning, der foregår i vejledningen i folkeskolen, jobcentre og andre steder, hvor der informeres om uddannelsesvalg.
- Styrke fagets image som et ikke kun manddomineret og tungt fysisk fag – men også et fag med mange forskellige specialer og arbejdsområder, f.eks. fokus på nye områder som energi, miljø og klima og karrieremuligheder. Områder der kan appellere til kvinder.
- Aftaler mellem arbejdsgiverforeninger og Dansk El-Forbund om sikring af en mangfoldighedskultur på arbejdspladserne. Det kan f.eks. være ved at sikre kvinder praktikpladser.
- Tage initiativ til, at der udarbejdes en guide til god praksis for at sikre flere kvinder og mangfoldighed på arbejdspladserne. En guide som Tillidsvalgte og arbejdsgivere kan bruge til lokale aftaler på den enkelte arbejdsplads.
- Fokus på arbejdspladskulturen, så denne ikke bliver en barriere for, at kvinder vælger el-faget.
- Historier i fagbladet, på hjemmeside og ved medlemsmøder om arbejdspladskultur og kvinder i el-faget.
- At opbygge netværk mellem kvinder i faget, der er medlem af Dansk El-Forbund. Målet er at lave vidensdeling og erfaringsudveksling.

Dansk El-Forbunds mål er, at der kommer flere kvinder i el-faget. Det har stor betydning for fagets fremtid og udvikling.

## Fakta om Rapporten ”Kvinder i el-faget?”

Rapporten er udarbejdet af: Ph.d., adjunkt Lotte Bloksgaard fra Aalborg Universitet. Hun har for Specialfunktionen for Ligestilling udarbejdet undersøgelsen SOSU-mænd og elektrikerkvinder – hvorfor ikke? En analyse af to kønsdominerede fag. Denne version eller rapport indeholder hovedresultaterne for de kvindelige elektrikere.





# INDHOLDSFORTEGNELSE

Kvinder i elfaget? .....	7
Det kønsopdelte danske arbejdsmarked .....	7
Interviews med kvindelige elektrikere .....	8
Hvorfor vælger kvinder elfaget? .....	9
Et fysisk aktivt håndværksfag	
– velegnet for piger .....	9
Et teknisk og teoretisk håndværksfag .....	9
Et alsidigt fag i udvikling og med mange muligheder .....	9
Et mandefag .....	11
At kende nogen eller selv at have prøvet faget .....	11
Kvinder og barrierer for at vælge elfaget .....	13
Et maskulint kønsmærket fag .....	13
‘Trække tunge kabler’-imaget .....	14
At få en praktikplads .....	15
At arbejde som kvinde i elfaget .....	19
Ene høne i hanegården? .....	19
Arbejdsopgaver og kønsarbejdsdelinger i elfaget .....	19
At skulle bevise sit værd .....	20
‘Man skal kunne tåle noget og svare igen’	
– omgangstonen og -formen .....	22
At være ‘én af gutterne’	
– uden selv at blive én? .....	23
Den kvindelige krop og elfaget	
– slid, skader og graviditet .....	25
Flere kvinder i elfaget? .....	27
Litteratur .....	33





## KVINDER I ELFAGET?

I elfaget er langt størstedelen af de beskæftigede mænd. Under 1 pct. af medlemmerne, organiseret hos Dansk El-Forbund, er kvinder<sup>1</sup>. I 2008 udgjorde kvinder ca. 3 pct. af dem, der indgik en uddannelsesaftale om praktikplads og startede på elektrikeruddannelsens hovedforløb<sup>2</sup>. Kvinder udgør således i høj grad et mindretal i elfaget.

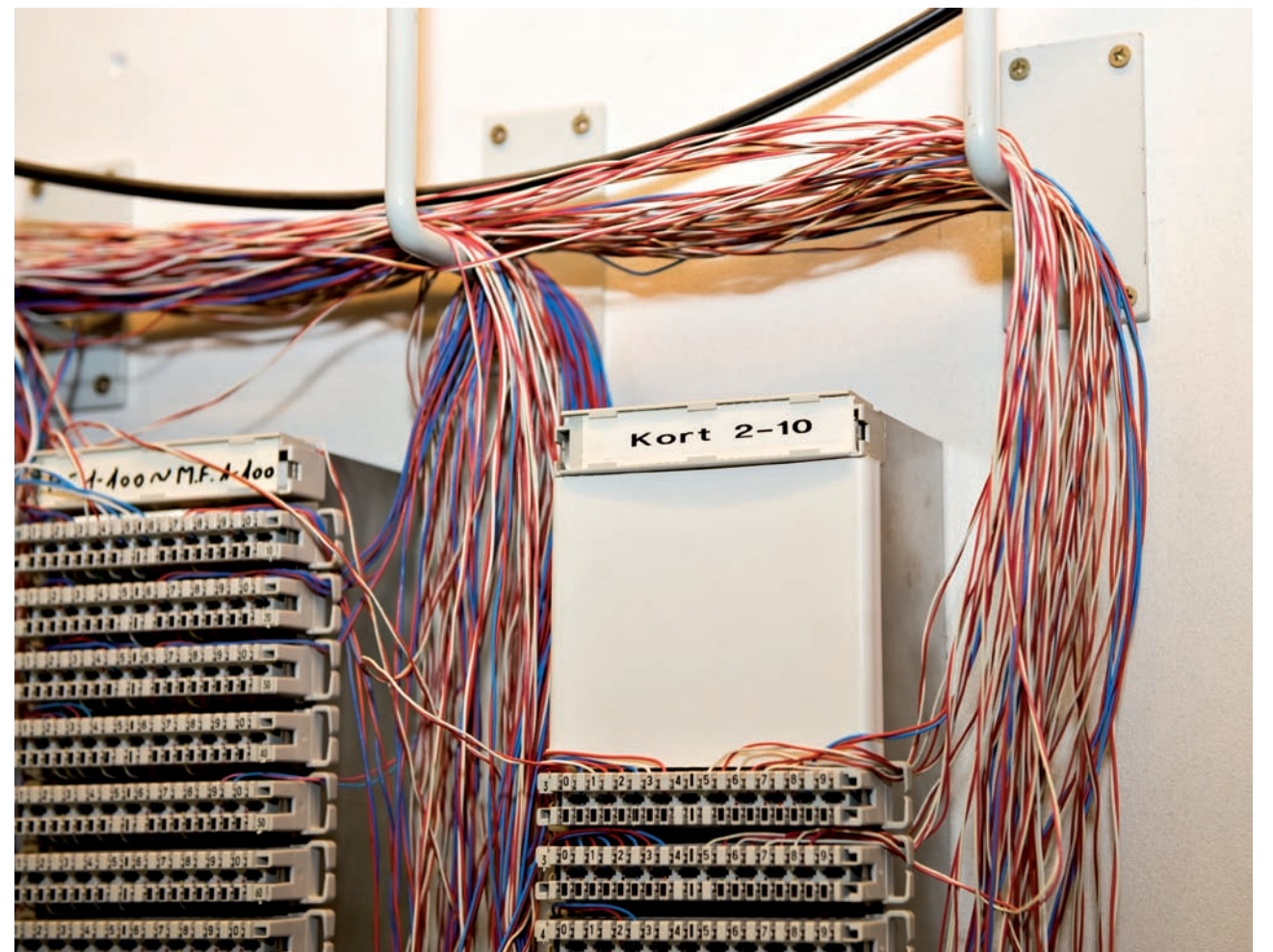
Denne rapport sætter fokus på kvinder i elfaget<sup>3</sup>. Ud fra en række interviews med kommende, nuværende og tidligere kvindelige elektrikere formidler den resultater om, hvad der motiverer og tiltrækker kvinder til faget. Samtidig beskriver rapporten, hvad der omvendt udgør udfordringer og barrierer for flere kvinder i elfaget.

### Det kønsopdelte danske arbejdsmarked

Det danske arbejdsmarked er stærkt kønsopdelt; det fremstår som et af de mest kønssegregerede i EU<sup>4</sup>. Der er sket markante ændringer på arbejdsmarkedet de sidste 40-50 år – eksempelvis har der været en voldsom stigning i kvinders deltagelse og involvering på arbejds-

markedet. Danske kvinders erhvervsdeltagelse er blandt den højeste i verden; kvinder udgør således i dag næsten 47 pct. af alle beskæftigede i Danmark. Selvom danske kvinder altså i dag deltager i arbejdslivet, næsten lige så meget som mænd, arbejder de imidlertid ikke i samme fag, brancher eller sektorer som mænd. En fordeling på brancher viser eksempelvis, at mere end 60 pct. af de erhvervsaktive er ansat i brancher, hvor der er mindre end 25 pct. af det ene køn<sup>5</sup>. Karakteristisk for det danske arbejdsmarked er altså, at både mænd og kvinder er koncentreret i fag, som antalsmæssigt er domineret af deres eget køn. Eksempelvis er de erhvervsfaglige uddannelser og fag stærkt kønsopdelte – kvinder er primært ansat inden for omsorg og kontor, mens mænd er ansat i de mere håndværksprægede brancher inden for jern og metal samt bygge og anlæg<sup>6</sup>.

Der har gennem årene været igangsat en række forskellige tiltag for at bryde med det kønsopdelte arbejdsmarked – bl.a. blev der i 1980'erne iværksat den såkaldte 'mandefagsstrategi', hvor man forsøgte at få flere kvinder



<sup>1</sup> Kilde: Dansk El-Forbund 2009.

<sup>2</sup> Kilde: EVU – El- og VVS-branchens Uddannelsessekretariat. Rekvireret gennem Dansk El-Forbund.

<sup>3</sup> Som beskrevet i forordet præsenterer denne rapport nogle af hovedresultaterne fra undersøgelsen *SOSU-mænd og elektrikerkvinder – hvorfor ikke?*

*En analyse af to kønsdominerede fag* (Bloksgaard 2009b), udarbejdet for Specialfunktionen for Ligestilling.

<sup>4</sup> Kilde: Emerek & Holt 2008.

<sup>5</sup> Kilde: Holt m.fl. 2006.

<sup>6</sup> Kilde: Holt m.fl. 2006.



# HVORFOR VÆLGER KVINDER ELFAGET?

De kvindelige interviewpersoner har mange og forskellige be­væg­grunde for at have valgt eller overvejer at vælge elfaget. En række temaer går dog igen i kvindernes fortællinger omkring deres valg af elfaget. Disse vil blive gennemgået i det følgende.

## Et fysisk aktivt håndværksfag – velegnet for piger

I fortællingerne om, hvorfor de har valgt eller overvejer at vælge elfaget, lægger flere af de kvindelige interviewpersoner vægt på, at dette er fysisk aktivt:

*“Jeg har altid gerne ville i et håndværksfag. Også fordi jeg ikke gider sidde stille på en stol. Jeg har svært ved at sidde stille. Jeg kan godt lide, at man bevæger sig.” (Kristine, 17 år, potentiel elektriker)*

*“Jeg ville bare gerne have et håndværksfag. Jeg ville gerne have et arbejde, hvor jeg kunne bruge mine hænder, så jeg valgte et fag, der var lidt utraditionelt. Jeg startede faktisk i praktik som blikkenslager, men det gik ikke så godt. Jeg kunne ikke tåle lugten af at svejse, og dengang var der ikke udsugning. Så gik jeg over til elektrikerfaget, og det, syntes jeg, var kanon spændende.” (Jane, 37 år, elektriker)*

Håndværksfag associeres altså som mere aktive fag – her kan man “bruge sine hænder” og “ikke sidde stille på en stol” – end andre mere stillesiddende fag. Samtidig med at elfaget er et fysisk aktivt håndværksfag, fremhæves det som et fag, der ikke er så fysisk hårdt, at man ikke kan påtage sig det som kvinde. Kvinderne sammenligner i interviewene generelt elfaget med tre fysisk hårdere eller tungere håndværksfag; nemlig tømrer-, smede- og murerfaget:

*“Elektriker er fint, når man er kvinde. Det er ikke så hårdt fysisk som fx smed og tømrer. Ikke at kvinder ikke kan være stærke, men det er et fag, hvor man skal tænke sig om.” (Lena, 30 år, elektriker)*

*“Elektriker er fint som pige, synes jeg. Men jeg vil ikke være tømrer eller murer, det, synes jeg, er for meget mandearbejde, fordi det er sådan noget hårdt noget.” (Sofie, 19 år, lærling)*

Mange af kvinderne fremhæver altså elfaget som et fysisk aktivt håndværksfag, der, pga. dets fysisk lettere arbejdsindhold, er særligt velegnet for kvinder.

## Et teknisk og teoretisk håndværksfag

Også dét at elfaget er et teknisk og teoretisk håndværksfag med meget matematik fremhæves af flere af de kom-

mende, nuværende, tidligere og potentielle kvindelige elektrikere som motivationsfaktor for at vælge faget:

*“Jeg valgte elektrikeruddannelsen, fordi det var det håndværkerjob med de største udfordringer bogligt. Der var mest matematik osv.” (Dorte, 40 år, tidl. elektriker)*

*“Jeg synes, det er mere teknisk udfordrende end de andre håndværksfag. Der er en masse ledninger, man skal være klar på. Der er også mere matematik og teori end i de andre fag. Jeg har altid været matematisk, så dette fag er meget mig.” (Mai, 19 år, lærling)*

Dette peger på, at elfaget tiltrækker kvinder med lyst til og flair for det teoretiske. Interviewmaterialet peger dog samtidig på, at det tekniske og teoretiske aspekt ved faget ikke er en del af fagets overordnede image. Lena fortæller:

*“Da jeg gik i folkeskolen, fik jeg at vide, at dem, der var lidt bogligt bagud, de skulle være håndværkere. Dengang var det sådan de lidt mere dumme, der kom på teknisk skole og blev håndværkere, elektrikere (...). Jeg tror bare, det skal synliggøres noget mere i folkeskolen. Muligheden for man at kan blive det, og hvilke krav det faktisk stiller til evner.” (Lena, 30 år, elektriker)*

Dette billede af elfaget (eller tech college generelt) som for de ikke-boglige er problematisk i forhold til at tiltrække (kvindelige) elektrikerlærlinge med flair for det teoretiske og tekniske.

## Et alsidigt fag i udvikling og med mange muligheder

Også dét at faget er alsidigt, i konstant udvikling og har mange uddannelsesmuligheder nævnes af flere af kvinderne som motiverende for at vælge faget. Julie og Hanna fremhæver, at elfaget er afvekslende samt et fag, der konstant udvikler sig som baggrund for at vælge eller overveje at søge beskæftigelse i det:

*“[I elfaget] er det forskellige ting, du laver, og det kan være store ting og små ting. Det, synes jeg, er vildt spændende. Og at der hele tiden kommer nyt ved faget. Så kan du styre det over computere, og så kan du lave noget helt andet, og så lave noget, der er helt småt. Det, synes jeg, er rigtig spændende.” (Julie, 17 år, potentiel elektriker)*

*“Der sker noget nyt hver dag, det er afvekslende, hver dag er spændende. Og jeg synes, det er spændende, at det er et fag, der udvikler sig så hurtigt.” (Hanna, 40 år, lærling)*

ind i håndværksfagene, bl.a. ved at vejlede og informere kvindelige uddannelsessøgende om håndværksuddannelserne<sup>7</sup>. Den seneste forskning, som analyserer kønsopdelingen gennem det sidste årti, viser imidlertid, at der er stor kontinuitet i kønsopdelingen på det danske arbejdsmarked<sup>8</sup> – vi arbejder således i høj grad fortsat i ‘mandefag’ og ‘kvindefag’.

Kønsopdelingen på det danske arbejdsmarked er uheldig af flere årsager. Først og fremmest kan påpeges, at danske arbejdsgivere pga. kønsopdelingen ikke fuldt ud udnytter alle de ressourcer og kompetencer, der er mulighed for. Desuden er kønsopdelingen medvirkende til at skabe flaskehalsproblemer på arbejdsmarkedet. I midten af 2010 står vi eksempelvis i en situation med finanskrise og stigende arbejdsløshed, hvor en række traditionelle mandefag oplever nedgang i beskæftigelsen. Samtidig har sygehuse og plejehjem svært ved at rekruttere medarbejdere. Et andet problem er, at kønsopdelingen er den væsentligste forklaring på uligelønnen på det danske arbejdsmarked<sup>9</sup>. Også på virksomhedsniveau er kønsopdelingen uheldig, idet kønsblandede arbejdspladser ofte giver et bedre arbejdsmiljø. Kønsopdelingen på arbejdsmarkedet har desuden indflydelse på kønsarbejdsdelingen i familien, idet forskellige vilkår i arbejdslivet giver kvinder og mænd forskellige muligheder for at prioritere henholdsvis arbejds- og familieliv samt en kombination af disse. Denne kønsarbejdsdeling i familien medvirker igen til at genskabe kønsopdelingen på arbejdsmarkedet<sup>10</sup>. Endelig bidrager kønsopdelingen på arbejdsmarkedet til at cementere traditionelle forestillinger om kvindelige og mandlige færdigheder og kompetencer<sup>11</sup>, hvilket medvirker til at genskabe kønnede mønstre generelt på arbejdsmarkedet.

## Interviews med kvindelige elektrikere

Undersøgelsen er baseret på kvalitative interviews; fortrinsvist med kommende, nuværende og tidligere kvindelige elektrikere.

Gennem interviewene er først og fremmest afdækket erfaringer fra kvinder, som har stiftet bekendtskab med elfaget. Der er interviewet kvinder, der pt. befinder sig inden for faget, både under uddannelse og i beskæftigelse. Begge grupper er velegnede som interviewpersoner til at belyse såvel barrierer som motivationsfaktorer for at søge ind i faget. Der er desuden interviewet kvindelige elektrikere, som har forladt faget eller uddannelsen, og derfor er vigtige interviewpersoner i forbindelse med at belyse især barrierer og udfordringer for kvinder i faget.

Ud over at interviewe personer med kendskab til og erfaring fra faget er der også interviewet ‘potentielle’ kvindelige elektrikere. Sigtet med at inddrage disse potentielle beskæftigede i faget har været at undersøge, de aspekter ved elfaget, der virker tiltrækkende og interessante, og især hvilke aspekter ved faget, der virker afskrækkende eller gør dette uinteressant som fremtidigt beskæftigelsesområde for potentielle kvindelige elektrikere.

Ud over interviewpersoner, der har stiftet bekendtskab med fagene, eller potentielle ansøgere, er der også lavet interviews med repræsentanter fra nogle af de forskellige erhvervsskoler, der uddanner elektrikere, ligesom der er gennemført ekspertinterviews med centrale nøglepersoner fra fagforeninger og brancheorganisationer tilknyttet fagområdet. Der er gennemført i alt 19 interviews:

- 5 kvindelige elektrikerlærlinge
- 4 kvindelige elektrikere, beskæftiget i faget
- 1 kvindelig elektriker, som har forladt faget<sup>12</sup>
- 3 potentielle kvindelige elektrikere
- 2 repræsentanter fra hhv. Dansk EI-Forbund og TEKNIQ
- 4 erhvervsskolerepræsentanter: To afdelingsledere (mandlige), en faglærer (kvindelig, tidl. elektriker) samt en brobygningskoordinator, tidl. vejleder (kvindelig)

Ud over spredning i forhold til de ovenfor nævnte ‘typer’ af interviewpersoner, er disse rekrutteret ud fra et ønske om spredning i alder, anciennitet og geografi. Interviewpersonerne er dels rekrutteret gennem erhvervsskoler i Nord-, Midt- og Sydjylland samt på Fyn og Sjælland, dels gennem uddannelsesvejledere, personlige kontakter og netværks-/sneboldmetoden. Der en overvægt af nordjyske interviewpersoner. Aldersmæssigt fordeler interviewpersonerne sig fra 16 til 45 år. Der er en overvægt af yngre kvinder blandt interviewpersonerne, idet knap halvdelen af disse er under 20 år<sup>13</sup>. En enkelt af kvinderne har anden etnisk baggrund end dansk; de øvrige er etnisk danske.

Alle interviewpersoner optræder under pseudonym i rapporten. At visse kvinder citeres relativt ofte i rapporten skyldes i de fleste tilfælde, at citaterne anvendes til at eksemplificere og konkretisere generelle tendenser, som identificeres i interviewmaterialet. Begrundelsen for at udvælge citater beror altså langt hen ad vejen på udtalelsernes klarhed samt interviewpersonernes formuleringsevne. De steder i analysen, hvor bestemte interviewpersoner benyttes pga. forskelle imellem disse, fremgår dette af rapporten.

ligere elektrikere’. Det viste sig imidlertid, at to af disse kvinder, selvom de har forladt et ‘traditionelt elforretningsområde’, fortsat er beskæftiget inden for elbranchen – som henholdsvis eltekniker og faglærer – og således også i deres nuværende jobs bruger deres elektrikeruddannelse. De er derfor i rapporten kategoriseret som ‘beskæftiget i faget’.

<sup>13</sup> Generelt viser opgørelser, at ca. 80 % af dem, der søger ind i elfaget er under 25 år.

<sup>7</sup> Kilde: Emerek & Ipsen 1997, Holt 2010.

<sup>8</sup> Kilde: Holt m.fl. 2006, Emerek & Holt 2008.

<sup>9</sup> Bl.a. Deding & Larsen 2008, Udsen 2008, Lønkommissionen 2010.

<sup>10</sup> Kilde: Bloksgaard 2009a, Deding & Lausten 2008.

<sup>11</sup> Kilde: Bloksgaard & Faber 2004, Holt m.fl. 2006.

<sup>12</sup> Oprindeligt var tre af de kvindelige informanter rekrutteret som værende ‘tid-





Også dét at faget har mange forskellige uddannelsesmuligheder nævnes af flere som væsentligt i forbindelse med valg af faget:

*“Man skal ikke tage fejl af elektrikeruddannelsen. Der er mange, der søger ud til noget helt andet. Der er mange efteruddannelsesmuligheder, ca. omkring 100 dengang jeg begyndte. Så jeg tænkte, at hvis jeg kom til skade, kunne jeg altid vælge en anden retning. Det er et meget bredt fag.” (Dorte, 40 år, tidl. elektriker)*

Også interviewpersonernes personlige arbejdslivshistorier illustrerer, at der i elfaget er mange muligheder; tre af kvinderne er således i dag beskæftiget som henholdsvis faglærer, eltekniker og maskinmester.

## Et mandefag

Stort set alle de kvindelige interviewpersoner fremhæver desuden dét, at elfaget er et mandefag – og altså antalsmæssigt domineret af mænd – som en direkte motivation for at vælge faget. Anette og Caroline fortæller:

*“Jeg var opmærksom på, at det var et mandefag. Men det var overhovedet ikke en barriere. Dét så jeg tværtimod som positivt for at undgå det der kvindesnidder, man ser i kvindefag” (Anette, 35 år, i dag beskæftiget som faglærer)*

*“Hvis det var ene piger, så var jeg den, der var gået! Og slet ikke frisørfaget. Det er ikke lige mig i hvert fald. Jeg har aldrig gået op i mode, tøj, make-up og alt det der. Det bliver man bare træt af at høre på. Det er nemmere at være sammen med drenge. Jeg synes nogle gange, det er en befrielse at undgå piger. Jeg er ikke vild med det ‘hønsesnak’. Så det har jeg nok også haft i baghovedet, da jeg valgte...” (Caroline, 21 år, lærling)*

Der er en generel tendens til, at både kvinder og mænd tillægger mandekulturer positive værdi, mens kvindekulturer omvendt ofte tillægges negative værdi<sup>14</sup>. Som rapporten senere vil vise, er mandekulturer imidlertid ikke altid så entydigt positive, som det fremstilles af kvinderne her.

## At kende nogen eller selv at have prøvet faget...

Interviewene viser, at inspiratorer i faget samt dét at have stiftet bekendtskab med faget er af stor betydning i forbindelse med at vælge et fag, som er utraditionelt for ens køn. Flere af de kvindelige interviewpersoner har brødre, fædre eller fætre, som er elektrikere. To af kvinderne har fædre, som er elektrikere, og er blevet inspireret af dem til

at gå ind i faget – Josefine fortæller i den forbindelse:

*“Min far er elektriker. Når han stod ude i garagen, kunne jeg godt lide at stå og kigge. Dengang jeg var mindre, kunne jeg godt lide at arbejde og lave en masse ting med hænderne og sådan noget. Så siden jeg var helt lille, har jeg været med til at hjælpe med noget. Så har jeg så syntes, at det var spændende.” (Josefine, 17 år, lærling)*

Mange af de kvindelige interviewpersoner har desuden valgt eller overvejer faget, fordi de selv har stiftet bekendtskab med faget – enten gennem et ungdomsjob, en praktik eller via familiemedlemmer eller venner, der har ladet dem prøve faget. Også Brobygning, hvor 8., 9. og 10. klasses elever i grundskolen besøger og prøver forskellige ungdoms- og erhvervsuddannelser, nævnes af flere af de yngste kvindelige interviewpersoner som motiverende for at vælge elfaget. I den forbindelse skal dog nævnes, at eleverne selv vælger, hvilke uddannelsesinstitutioner og fag de vil i Brobygning i, og at piger typisk vælger gymnasier og handelsskoler samt de erhvervsskolefag, der opfattes som særligt ‘feminine’ som eksempelvis frisørfaget – dvs. typisk fag, der opleves som ‘passende for piger’ (jf. senere).

<sup>14</sup> Kilde: Bloksgaard & Faber 2004, Bloksgaard 2009.





# KVINDER OG BARRIERER FOR AT VÆLGE ELFAGET

I forbindelse med at tiltrække kvinder til elfaget identificeres i interviewene flere barrierer.

## Et maskulint kønsmærket fag

Køn spiller en væsentlig rolle i forbindelse med valg af erhverv og uddannelse, fordi valget i høj grad influeres af samfundsmæssige forestillinger om, hvilke jobs der er 'passende' for henholdsvis kvinder og mænd<sup>15</sup>. Elfaget er det, man kalder et maskulint kønsmærket fag – hermed menes, at man opfatter det som et fag særligt egnet for mænd. Interviewmaterialet fra de kvindelige interviewpersoner peger på, at denne maskuline kønsmærkning – opfattelsen af, at elfaget er et mandefag – kan være en barriere for, at man som kvinde vælger dette. En stor del af de kvindelige interviewpersoner fortæller, at de – i forbindelse med at de har overvejet at tage uddannelsen som elektriker – har oplevet, at omgivelserne stiller spørgsmålstejn ved, om det er et fag for en kvinde. Eksempelvis spørger jeg Julie og Kristine, som overvejer at søge ind på elektrikeruddannelsen, om de har nogle betænkeligheder ved at søge ind i faget. Julie svarer:

*"Altså, det skulle lidt være det der med, at vi er piger. At man regner med, at det er et drengefag. Det er kun mænd, der søger ind. Man bliver stemplet sådan rimelig hurtigt. 'Det kan du ikke finde ud af!' Der er mange, der reagerer sådan på det: 'Vil I være elektriker? Det kan I da ikke finde ud af. Det skal man da være mand for at kunne klare!'." (Julie, 17 år, potentiel elektriker)*

Julies fortælling viser en klar opfattelse af, at elfaget er et mandefag; at arbejdsindholdet kræver 'mandlige' egenskaber. Bl.a. har elfaget et image som et fysisk hårdt fag (jf. senere), hvorfor det 'naturligt' knyttes sammen med maskulinitet. Kristine siger: "Jeg tror stadig, at der er mange, der har den der med, at du skal være stor og stærk for at være håndværker. Det er kun rigtige mænd, der kan finde ud af det." (Kristine, 17 år, potentiel elektriker). Også det fysisk aktive element i faget; at man arbejder med hænderne, og dét at man bliver beskidt opleves som i modstrid med det feminine. Julie siger: "Jeg tror også, at mange tænker sådan, fordi de synes, at vi er nogle meget 'fine' piger. Det er der også mange af vores venner, der har sagt: 'Er I ikke lidt for fine til det? Så knækker de nok en negl'." (Julie, 17 år, potentiel elektriker). Dette, at man forbinder et fags indhold og karakteristika med et bestemt køn, henviser Kold til som en typisk kønsmærkning af et fag<sup>16</sup>.

Interviewene peger imidlertid også på, at folks reaktion er begrundet i, at man er vant til, at en elektriker er en mand. Kold henviser til dette som den traditionelle kønsmær-

ning af et fag, dvs. at det primært er et kulturelt efterslæb, der gør, at fag er kønsmærkede og opfattes som henholdsvis kvinde- og mandefag<sup>17</sup>. At konstruktionen af fag som kvindejob eller mandejob er samfundsskabt og dermed kan forandres, er malerfaget et eksempel på i Danmark<sup>18</sup>. Opfattelsen af fag som enten feminine eller maskuline kan imidlertid påvirke beslutningen om at søge beskæftigelse utraditionelt for ens køn – enten fordi man slet ikke overvejer fag, som man opfatter som velegnede for det modsatte køn, eller fordi man ikke har lyst til at gå imod og bryde med de samfundsskabte billeder af, hvad der er 'passende' arbejde for henholdsvis kvinder og mænd<sup>19</sup>.

De kvindelige interviewpersoner møder dog ikke kun undren og skepsis fra omgivelserne. Nogle pårørende finder valget 'naturligt', fordi den pågældende kvinde i forvejen har udvist en adfærd, som afveg fra billedet af det feminine:

*"Da jeg var yngre, var jeg meget en drengepige, så det kom ikke som nogen overraskelse for min familie, at jeg valgte at blive elektriker." (Anette, 35 år, i dag beskæftiget som faglærer)*

Og mange fortæller, at familie og venner – når de er kommet sig over overraskelsen – synes, at det er sejt, når en kvinde er gået ind i et mandefag:

*"De syntes bare, at det var cool og sejt, at jeg som eneste pige ville være elektriker. De synes, at det er godt gået, når der ikke er så mange piger i faget." (Josefine, 17 år, lærling)*

Der er altså en form for beundring over, at man som kvinde kan klare arbejdsopgaverne i et fag, som ellers 'kræver en mand'<sup>20</sup>.

Interviewene peger på, at også erhvervs- og uddannelsesvejledningen kan tage udgangspunkt i meget traditionelle forestillinger om køn og beskæftigelsesmuligheder. Linea, som startede på uddannelsen som elektriker i 1997 siger:

*"[Noget af det afgørende er], når man sidder i 8. klasse og skal fortælle ens skolevejleder, hvad man gerne vil være, at de så ved, hvad det handler om i håndværksfagene, hvad de indebærer. Hvis jeg ikke havde vidst noget selv, så var jeg da blevet vejledt til at gå på gymnasiet. De vidste slet ikke, hvordan de skulle håndtere en pige, der sagde, at hun ville være elektriker. De spurgte: 'tror du, du kan holde til det?' og 'det er jo meget sådan og sådan.'" (Linea, 29 år, i dag beskæftiget som eltekniker)*

<sup>15</sup> Kilde: Lehn & Sørensen 2004, Lehn-Christiansen 2008.

<sup>16</sup> Kilde: Kold 1997.

<sup>17</sup> Kilde: Kold 1997.

<sup>18</sup> Kilde: Liversage 2009.

<sup>19</sup> Kilde: Bloksgaard 2010.

<sup>20</sup> Jf. også Williams 1991, Bloksgaard & Faber 2004.





Dorte fortæller, at hun, da hun – ligeledes i 1997 – pludselig fandt ud af, at hun ville uddanne sig til elektriker, nær var blevet stoppet af en mandlig vejleder på en af erhvervsskolerne. ”Han sagde til mig: ‘piger kan ikke blive elektrikere. Dét kunne han ikke hjælpe med’.” (Dorte, 40 år, tidl. elektriker). Ingen af de yngre kvindelige interviewpersoner fortæller om, at de er blevet frarådet elfaget af vejledere. Samtidig viser nyere undersøgelser af unges uddannelsesvalg dog, at vejledningen også i dag kan være kønsblind<sup>21</sup>. Og flere af de interviewede erhvervsskolerepræsentanter er af samme opfattelse; én siger eksempelvis: ”Der skal sås frø om det her med piger i elfaget hos vejlederne, for det er dem, der sidder med alle fordommene...” (Erhvervsskolerepræsentant).

### ‘Trække tunge kabler’-imaget

Elfaget har gennem en årrække undergået en stor udvikling, og arbejdsindholdet er i dag andet, end det var tidligere. Lena fortæller:

*“Det mest trivielle er at trække kabler. Men i dag kan man blive elektriker uden at trække kabler! Jeg synes, der er mange udfordringer i faget. Man skal tænke sig en hel del om. Man skal få tingene til at virke og anlæggene til at køre. Og der er mange grene, man kan vælge.”*  
(Lena, 30 år, elektriker)

Desuden er der indført en lang række hjælpemidler i forbindelse med det tunge arbejde, der i dag er i faget.

Ifølge interviewmaterialet eksisterer der dog stadig et image af elfaget som et fag, hvor arbejdsindholdet primært er at trække kabler. At trække kabler opfattes som en triviel og kedelig arbejdsopgave. Desuden knyttes det sammen med en forestilling om, at faget er fysisk hårdt og tungt. Og dermed kan det virke afskrækkende – eller i hvert fald ikke tiltrækkende – på kvinder. Cecilie, som overvejer at blive elektriker, har det fysiske element i faget som forbehold:

*“Der er det der med, at piger ikke er så stærke som drenge. Det er sådan noget som det, jeg overvejer.”*  
(Cecilie, 16 år, potentiel elektriker)

Og en af erhvervsskolerepræsentanterne udtaler:

*“Tidligere var der som almindelig elektriker mere tungt arbejde; klatring i elmastene osv., men der er jo hjælpemidler i dag. [Men] det er klart, at ser man elektrikerfaget som en kold byggeplads om vinteren, hvor man render rundt og trækker en masse kabler, så tror jeg ikke, det appellerer særligt meget til pigerne generelt set. Man*

*skal gøre opmærksom på, at her er altså et fag, som er andet end en stor hammer og tunge kabler.”* (Erhvervsskolerepræsentant)

### At få en praktikplads

Som elev på elektrikeruddannelsen er det centralt at få en praktikplads, fordi indgangen til hovedforløbet er betinget af indgåelse af uddannelsesaftale med en virksomhed. At få en praktikplads kan udgøre en barriere for elever, der, pga. eksempelvis køn, etnicitet eller alder, ikke ligner den ‘normale’ arbejdskraft i faget, og som derfor har svært ved at blive set som gode lærlinge. Opgørelser viser, at det generelt på de erhvervsfaglige uddannelser er sværere for kvinder end mænd at få en praktikplads<sup>22</sup>.

De kvindelige interviewpersoners fortællinger viser, at især de kvinder, der søgte ind i elfaget for 10-20 år siden, oplevede deres køn som en barriere for at få en praktikplads. Allerede før de søgte praktikplads, havde nogle af kvinderne en forventning om, at deres køn kunne være en forhindring. Anette, som søgte ind i faget i 1990, fortæller: “Jeg tænkte, at jeg nok skulle uddanne mig lidt mere for at blive ligestillet med mændene, når jeg var ude at søge job. Hvis jeg havde en installatøreksamen bag

mig, så var jeg i hvert fald et skridt foran de andre, hvis firmaet så det negativt, at jeg var kvinde.” (Anette, 35 år, i dag beskæftiget som faglærer). Og denne formodning fik Anette bekræftet ude på arbejdspladserne:

*“Da jeg søgte læreplads, oplevede jeg modstand. Der var nogle, der kiggede underligt på mig, når jeg kom og spurgte efter en læreplads som elektriker. Jeg søgte samtlige pladser i en omkreds på 15-20 km, så jeg var virkelig aktiv. Og jeg fik heller ikke læreplads med det samme. Helt konkret ved jeg, at én afslog mig, pga. at jeg var kvinde. Min fætter, som også er elektriker, fortalte, at de manglede elektrikere derude, men da jeg søgte dér, skulle de i hvert fald ikke bruge nogen (...). [Han] var målløs over, at en pige kunne finde på at søge. Han hørte overhovedet ikke på min baggrund eller noget, han skulle bare ikke have en lærling. Trods dét, at han manglede én.”* (Anette, 35 år, i dag beskæftiget som faglærer)

Kvindernes fortællinger peger på, at mestrene bl.a. afviste dem pga. fordomme om manglende kompetencer hos kvindelige elever. Jane fortæller, at hun, da hun ligeledes i 1990, søgte praktikplads “søgte rigtig mange lærepladser; der var mange, der ikke ville have piger ind.



<sup>21</sup> Kilde: Lehn-Christiansen 2008.

<sup>22</sup> Kilde: Henningsen 2008.



De troede ikke, kvinder kunne lave så meget som mænd. De kunne måske ikke holde til så meget. Eller løfte så meget. Sådan var det tit.” (Jane, 37 år, elektriker)

At en forventning om forskellig roller hos kvinder og mænd i forbindelse med forældreskab har været – og fortsat kan være – en barriere for at få en praktikplads, viser nogle af interviewene. Linea fortæller:

*“Og så det der med at få børn, det får man da også smækket i hovedet... Også nu her for et år siden, da jeg søgte ud til en elgrossist, fik jeg smækket i hovedet, hvornår jeg så skulle have børn. Og det er klart, men alligevel så er det jo en mandetankegang, fordi mænd får jo også masser af børn, men de slipper bare lidt nemmere om det. Det er nok bare meget sådan i et mandefag som det her, for så når man kommer og siger, at man er gravid, så ‘jamen det var aldrig sket med en dreng. Så skulle vi jo have ansat ham i stedet for’.” (Linea, 29 år, i dag beskæftiget som eltekniker)*

Linea søgte praktikplads i 1997, men hendes fortælling fra en nylig ansættelsessituation viser, at forventninger om, at kvinder er ansvarlige for børneomsorgen, også i dag betyder, at kvinder udsættes for diskriminering i arbejdslivet. Også nye arbejdspladsstudier afdækker, at der generelt er en tendens til, at kvinder i langt højere grad end mænd betragtes som forældreansvarlige, og derfor opfattes de som mindre eftertragtet arbejdskraft på arbejdspladsen. Dette stiller dem ofte ringere i forhold til både ansættelse, forfremmelse og løn<sup>23</sup>.

Kvindernes fortællinger viser, at de ofte er blevet afvist fra praktiksteder med den begrundelse, at der var manglede omklædningsforhold for kvinder på arbejdspladsen:

*“Mange afviste at ansætte mig ved at henvise til, at de ikke havde badeforhold osv. til piger, og at det var et problem.” (Anette, 35 år, i dag beskæftiget som faglærer)*

Ifølge arbejdsmiljøloven om arbejdsstedets indretning<sup>24</sup> skal der på arbejdspladserne enten være adskilte omklædningsrum for kvinder og mænd eller mulighed for at benytte disse hver for sig. Det er en overtrædelse af ligebehandlingsloven at nægte at ansætte en kvinde med henvisning til manglende eller adskilte omklædningsforhold<sup>25</sup>. Som det fremgår, viser interviewene dog, at begrundelsen tidligere er blevet brugt mange steder, hvor kvinderne har søgt lærepladser. På de arbejdspladser, hvor kvinderne har opnået ansættelse, har der enten været separate omklædnings- og badeforhold, eller man har løst omklædningsproblematikken ved at indføre tidspunkter, hvor henholdsvis kvinder og mænd kunne klæde

om/bade. Interviewet med én af de kvindelige lærlinge peger dog på, at omklædningen for kvinder fortsat kan være et problem i nogle virksomheder eller på byggepladserne. Jeg taler med Mai om, hvad der kan være barrierer eller udfordringer som kvinde i elfaget i dag, og hun siger:

*“Sådan noget som skurvogne. At man ikke har skurvogne, hvor man selv kan klæde om. Det har været noget med at klæde om på toilettet eller møde omklædt hjemmefra.” (Mai, 19 år, under uddannelse)*

På Mai's praktikplads har der således ikke været indført omklædningstider for henholdsvis kvinder og mænd – i stedet har skurvognene og muligheden for at klæde om været forbeholdt mændene.

Interviewene med de yngre kvinder, som pt. er lærlinge, tyder imidlertid på, at tingene generelt har ændret sig i positiv retning. Ingen af disse kvinder har mødt modstand, da de søgte læreplads, ligesom de alle giver udtryk for, at det ikke har været svært for dem at finde en praktikplads. Dette skyldes formodentlig flere ting: Dels at der efterhånden er flere virksomheder, hvor man har haft kvindelige lærlinge og har gode erfaringer med disse, og derfor er imødekommende over for flere kvindelige lærlinge. Dette bekræftes af mange af de kvindelige interviewpersoner, som selv er blevet ansat i virksomheder, hvor der tidligere har været eller var/er andre kvindelige elektrikere. Dels skyldes det at højkonjunkturen de senere år har medvirket til at gøre det nemmere for (kvindelige) elektrikerelver at få en praktikplads. Den indtrufne lavkonjunktur indebærer dog en risiko for, at der igen vil blive foretrukket mandlige lærlinge ud fra en betragtning om, at disse udgør idealarbejdskraften i faget<sup>26</sup>. Lavkonjunkturen betyder dog, at det generelt er langt sværere at få en elektrikerpraktikplads end i de forgangne år – både for mandlige og kvindelige elever.



<sup>23</sup> Se eksempelvis Andersen & Bloksgaard 2004, Holt m.fl. 2006, Bloksgaard 2008, 2009.

<sup>24</sup> Kilde: LBK af 18. marts 2005.

<sup>25</sup> Kilde: Ligestillingslovene 2006.

<sup>26</sup> Kilde: Kold 1997.





## AT ARBEJDE SOM KVINDE I ELFAGET...

Det følgende afsnit omhandler kvinders erfaringer i elfaget. Analyserne her er således primært udarbejdet på baggrund af interviewene med de kvindelige interviewpersoner, der er under uddannelse, beskæftiget i faget eller tidligere elektrikere.

### Ene høne i hanegården?

Kvinder udgør som nævnt i høj grad et mindretal i elfaget. Som beskrevet ser de kvindelige interviewpersoner som udgangspunkt dét at arbejde i en mandekultur som noget positivt. Og generelt giver de fleste af de kvindelige interviewpersoner udtryk for, at de trives i mændenes selskab. I forhold til skoletiden fortæller de fleste af kvinderne, at de deltager i mændenes sociale fællesskaber og 'bare følger med' eller 'snakker med'. Størstedelen af kvinderne tilkendegiver desuden, at de på skolen ikke mangler/har manglet andre kvindelige elever. I forlængelse heraf siger mange (særligt lærlingene), at de ikke ser nogen grund til, at man i skolen skal forsøge at samle de få piger i én klasse:

*"Jeg tænker ikke så meget over, at jeg er alene. Det er ok for mig. Det er lige meget. Jeg har det fint i selskab med drengene." (Caroline, 21 år, på grundforløbet)*

Der er generelt en tendens til, at kvinder i mandefag giver udtryk for ikke at savne andre kvindelige kolleger<sup>27</sup>. Denne tendens står i skarp kontrast til undersøgelser blandt mænd i kvindefag, som i høj grad giver udtryk for at savne mandlige kolleger i 'høsegården' og at man bør samle mændene på uddannelserne og i faget<sup>28</sup>. Disse undersøgelser peger på, at mens mænd i kvindefag, som led i at opretholde deres maskuline identitet, aktivt søger sammen i maskuline fællesskaber, så søger kvinder i mandefag ofte at blive 'insiders' med de dominerende i faget – at blive 'one of the boys' – som strategi for at blive accepteret blandt de mandlige kolleger. Samtidig søger de ikke at skille sig for meget ud fra mændene i faget; dette bl.a. fordi de ofte oplever, at der stilles spørgsmålstegn ved kvinders berettigelse i faget (jf. senere).

De kvindelige interviewpersoner, der har/har haft én eller flere kvindelige medstuderende giver da også udtryk for, at det er/var rart med en pige mere i klassen, og at de naturligt har søgt/søger sammen med denne. Og to af de kvindelige interviewpersoner, som har forladt henholdsvis faget og en stilling som elektriker i industrien – bl.a. fordi de oplevede modstand (jf. senere) – er af en anden mening end de øvrige i forhold til, om man bør samle kvinderne i samme klasser. Som bud på, hvad der kan få flere kvinder ind i faget, påpeger de netop, at man på skolerne bør forsøge at samle de få kvindelige elever:

*"Hvis man kunne prøve at få dem samlet i klasserne og prøve på en eller anden måde at fastholde, at de bliver i samme klasse så langt i forløbet som muligt." (Linea, 29 år, i dag beskæftiget som eltekniker)*

### Arbejdsopgaver og kønsarbejdsdelinger i elfaget

Elfaget indeholder mange forskellige typer af arbejdsområder og arbejdsopgaver – man kan arbejde i industri, nybyg, med husinstallationer, etc. Ved mange af opgaverne i faget kører man som udlært elektrikersvend alene rundt og udfører arbejdsopgaverne; eventuelt har man en lærling med. Denne arbejdsorganisering medfører, at alle ansatte helst skal kunne udføre alle arbejdsopgaver og modvirker sandsynligvis kønsarbejdsdeling i faget. Der er ud fra interviewene ikke noget, der peger på, at kvindelige elektrikere er beskæftiget i særlige arbejdsområder, ligesom de kvindelige interviewpersoner selv er beskæftiget i mange forskellige områder inden for elfaget. Interviewmaterialet viser dog, at der inden for de forskellige områder kan finde en kønsarbejdsdeling sted i det daglige arbejde. Interviewene viser, at kvinder forbindes med omhyggelighed, ordenssans og fingerfærdighed samt at nogle kvindelige elektrikere påtager sig eller pålægges mange af 'serviceopgaverne' eller 'pusse-nusse-opgaverne' i faget.

*"Jeg kan godt lide at arbejde inden for serviceområdet (...). Der er mange ting, som kvinder kan lave i faget. Telefon og edb, noget som jeg kalder for "pusse nusse"-arbejde. Det kan man sagtens, når man er pige. Der kunne faktisk godt bruges flere piger til det arbejde. Altså at sætte kanaler op og skjule ledninger og gøre ting pænt. Det har kvinder mere flair for end drenge." (Jane, 37 år, elektriker)*

Kvindernes fortællinger peger desuden på, at det kvindelige køn hos en elektriker kan blive set som et potentiale i forhold til arbejdsopgaver i private hjem og kontorlokaler<sup>29</sup> samt elopgaver, der kræver 'særlig fingerfærdighed':

*"Mange bliver glade, når der kommer en kvindelig elektriker, fordi i kontorfirmaer og sådan noget, der synes de, at piger har bedre orden og er mere omhyggelige end mænd." (Mai, 19 år, lærling)*

Nogle af kvinderne synes godt om denne kønsarbejdsdeling, som, ifølge flere af dem, ofte 'giver sig selv': "...så kan man supplere hinanden på den bedst mulige måde (...), det giver klart det bedste resultat. Det er en fordel for alle (...), det giver sig selv." (Linea, 29 år, i dag beskæfti-

<sup>27</sup> Kilde: Williams 1991, Bloksgaard & Faber 2004.

<sup>28</sup> Kilde: Williams 1995, Bloksgaard & Faber 2004, Warming 2005, Bloksgaard 2009b.

<sup>29</sup> Se også Liversage 2009.





get som eltekniker). Andre af kvinderne giver udtryk for, at de frabeder sig at få de opgaver, der anses som specielt egnede for kvinder. Dorte insisterer eksempelvis på at prøve alle områder af faget og ikke kun være beskæftiget med 'pigeting':

*“Jeg var glad for at komme væk fra byggepladserne [pga. omgangsformen, jf. senere]. Jeg havde dog selv valgt det. Jeg har prøvet hele turen. Jeg ville alle ting; der skulle ikke være nogen ‘særlige pigeting’, som jeg skulle tage mig af!.” (Dorte, 40 år, tidl. elektriker)*

Denne afstandtagen, fra at beskæftige sig med specielle ting i faget, kan hænge sammen med, at kvinderne tendentielt oplever, at de i faget møder skepsis og skal bevise, at de kan udføre arbejdet lige så godt som deres mandlige kolleger.

### At skulle bevise sit værd

De fleste af kvinderne giver som udgangspunkt udtryk for, at de trives i faget – som Jane siger: “Jeg er jo glad for det, ellers havde jeg ikke arbejdet med det så mange år.” (Jane, 37 år, elektriker). Og Mai fortæller om samarbejdet:

*“Samarbejdet er helt fint, og hvis der er noget, man ikke er god til, så lærer de én det. Og de svarer, når man spørger. Og hjælper, hvis der er noget, man ikke lige kan finde ud af. Jeg kan godt lide at være derude, og jeg har også fået at vide, at svendene er glade for at have mig med. De siger, at jeg gider at lave noget i forhold til nogle af de andre lærlinge. Det er rart at få at vide.” (Mai, 19 år, lærling)*

Interviewmaterialet viser imidlertid, at mange af de kvindelige interviewpersoner har oplevet, at de skal bevise deres værd for at blive accepteret fagligt i elfaget. Anette og Linea fortæller eksempelvis:

*“Jeg har oplevet på byggepladserne, at nu skulle jeg bevise, at jeg var elektriker, når jeg kom ind af døren. Bare fordi jeg kørte i en elektrikerbil og havde arbejdstøj på, så var jeg ikke nødvendigvis elektriker i deres øjne. Før jeg viste, at jeg kunne... Jeg kunne mærke den der skepsis. De skulle prøve mig af, om jeg kunne de forskellige ting. ‘Om hun nu ku’. Jeg smågrinede bare lidt af det. At jeg skulle bevise, at jeg kunne det samme – selvfølgelig kunne jeg det!.” (Anette, 35 år, i dag beskæftiget som faglærer)*

Også andre undersøgelser viser, at kvinder i mandefag testes og skal bevise deres kunnen<sup>30</sup>. Ifølge Kanter (1977) medfører minoritetsstatussen på arbejdspladsen, at man



er synlig og skiller sig ud. Og netop dette oplever mange af kvinderne. De fortæller, at der bliver lagt ekstra mærke til, hvad de gør, hvordan de er, og om det nu også er lige så godt, som når mændene udfylder samme funktion. Denne øgede synlighed (og skepsis) kan imidlertid medføre et øget pres mht. præstationer. Sofie siger:

*“De er jo nok bare vant til altid at have drenge, og så vil man gerne vise, at man også kan noget, så man strammer sig lidt an. Man behøver bestemt ikke at være den bedste, men man vil bare gerne vise dem, at man godt kan.” (Sofie, 19 år, lærling)*

At man oplever at fremstå som anderledes, og at ens adfærd og præstationer vurderes, bevirker altså, at man som kvinde kan blive opsat på at “stramme sig an” og “vise dem”. Enkelte af kvinderne har også i kunderelationer oplevet at blive betragtet som inkompetente til elopgaver, og at de derfor også her har måttet bevise deres værd.

Nogle af kvinderne, der har lang anciennitet, er af den opfattelse, at det bliver nemmere at være kvinde i elfaget med tiden, når de nærmeste (mandlige) kolleger har lært én at kende og set, at man godt kan. Fortsat oplever de dog at skulle bevise sin kunnen over for nye kolleger, evt.

andre kolleger på byggepladser samt over for lærlingene på arbejdspladsen. Andre af kvinderne finder omvendt, at det med tiden bliver mere slidsomt at være i faget og fortsat opleve at skulle bevise sit værd. To af kvinderne angiver skepsissen og diskriminationen i faget som en væsentlig årsag til, at de har forladt henholdsvis en stilling som elektriker i industrien og i selve elfaget. Linea forklarer:

*“I starten var jeg ligeglad. Men med tiden begynder det at gå én på. Det er måske også derfor, jeg sidder i denne stilling [som eltekniker] i dag i stedet for at være elektriker, fordi man gider bare ikke blive ved med at kæmpe imod det. Så søgte jeg ud af faget. [Det] med, at man skal til at bryde fordomme forfra et andet sted. Det synes jeg ikke, jeg havde lyst til.” (Linea, 29 år, i dag beskæftiget som eltekniker)*

Størstedelen af de kvindelige lærlinge, som i dag er på vej ind i faget, giver udtryk for, at de ikke har oplevet skepsis eller modstand. Samtidig må dog påpeges, at mange af dem kun har været ude i ‘virkeligheden’ i faget i en enkelt eller to praktikperioder. At man under en praktik dog godt kan opleve at skulle bevise sit værd over for svendene på arbejdspladsen, fortæller Sofie:

<sup>30</sup> Kilde: Kanter 1977, Martin 1980, Øhrstrøm 2003, Bloksgaard & Faber 2004.



*“Nogle virker lidt skeptiske, så man får virkelig lovtil at lave noget. De vil lige prøve én af. Det var kun en enkelt gang. Der fik jeg virkelig lov til at lave noget. Jeg følte, at han ville have, at jeg skulle bevise, at jeg kunne noget. Så der fik jeg godt nok slæbt med noget kabel. Det var hårdt.” (Sofie, 19 år, lærling)*

**‘Man skal kunne tåle noget og svare igen’ – omgangstenen og -formen**

Kvinder, der søger ind i elfaget, kommer som beskrevet til at arbejde sammen med et overtal af mænd. Som tidligere beskrevet afskrækker dette imidlertid ikke nogle af de kvindelige interviewpersoner fra at søge ind i faget. Kvinderne erfarer imidlertid hurtigt, at tonen ofte er hård i et mandefag. Opfattelsen er dog tilsyneladende, at dét må man som kvinde være indstillet på at kunne leve med, hvis man vælger at arbejde i et mandefag:

*“Der er meget mandesnak på den byggeplads, hvor jeg er nu. Men det siger dem fra firmaet, at det skal man kunne holde ud at høre på, hvis man vil være kvinde i sådan et fag. Så jeg tager det bare som gas og giver lidt igen.” (Sofie, 19 år, lærling)*

Kvinderne giver udtryk for, at det som kvinde i elfaget er afgørende at ‘kunne tåle noget’ og at kunne svare igen, og at man hurtigt må lære ‘jargonen’ i faget for at ‘blive én af dem’. At blive ‘one of the boys’ er, som tidligere nævnt, en velkendt ‘overlevelsesh-strategi’ blandt kvinder i mandefag<sup>31</sup>. Flere af kvinderne fortæller, at de oplever langt de fleste bemærkninger fra de mandlige kolleger som godmodige drillier. Nogle af kvinderne fortæller dog også, at omgangstenen i faget kan være ikke-venskabelig – at den kan være et led i den modstand, nogle mænd udviser mod kvinder i faget. I en arbejdsmiljørapport blandt medlemmer fra Dansk EI-Forbund fra 1999 tilkendegav knap en fjerdel af de medvirkende kvindelige medlemmer, at de inden for det seneste år havde været udsat for mobning eller ubehagelige drillier. Linea fortæller, at hun også i dag i sit job som eltekniker møder mænd fra elfaget, der er ubehageligt grove:

*“Der er også dem, der bliver ved med at være grove, som ikke vil have piger her, og dem kan du lige så godt droppe én gang for alle. De vil gøre alt, hvad de kan, for at få dig til at stoppe. Der er blevet færre af dem, men jeg kan stadigvæk finde nogle af dem i dag.” (Linea, 29 år, i dag beskæftiget som eltekniker)*

De kvindelige interviewpersoners fortællinger viser desuden, at seksualitet udgør en central problemstilling i kvindernes daglige arbejdsliv. Kvinderne oplever bl.a. at

få seksuelt relaterede kommentarer fra kolleger og andre samarbejdspartnere. Flere af kvinderne betoner, at der er forskel på, om kommentarer med seksuelle undertoner kommer fra deres nærmeste kolleger, som de kender godt, eller fra mænd, som de kender mindre godt, fx andre håndværkere på byggepladser. Materialet afdækker, at de ældste kvindelige interviewpersoner og med længst anciennitet i faget er opmærksomme på, at mændene i deres adfærd ind imellem overskrider grænserne for, hvilke former for adfærd, der er acceptable i arbejdslivssammenhænge og på at få sagt fra. Flere af de yngre kvinder i faget tager ikke i samme grad afstand fra mænds seksuelle bemærkninger:

*“Det bliver mere hardcore snak. Man er mere åben over for seksualitet. Så man må bare give svar tilbage. Så er man én af gutterne. Men det er fint.” (Mai, 19 år, lærling)*

Ligesom Mai giver flere af de yngre kvinder udtryk for, at den ‘hard core’ og seksualiserede snak i faget ikke generer dem – de svarer igen i samme tone; derved oplever de, som Mai udtrykker det, at blive “én af gutterne”. Ikke desto mindre er mange af de kommentarer, som de unge kvinder fortæller, at de får fra mænd på byggepladserne, eksempler på kønskrænkende adfærd<sup>32</sup>. Flere af de kvinder, som har længst anciennitet i faget, fortæller, at de også har oplevet mere direkte seksuelle tilnærmelser – tilnærmelser som, de alle fortæller, har været uønskede, og som derfor har været årsag til ambivalens for dem i arbejdslivet. Dorte fortæller eksempelvis:

*“Der har også været nogle, der ville lægge an på mig. Det er, som om det er tilladeligt, når man er eneste pige (...) Det bliver man træt af. Man bliver også træt af altid at få små klaps i numsen. Så man skal kunne tåle lidt af hvert. Det kan godt være lidt hårdt. Der er sexchikane. Nogle gange valgte jeg ikke at kommentere det, andre gange sagde jeg noget til dem – reagerede meget stramtantet.”(Dorte, 40 år, tidl. elektriker)*

I arbejdsmiljørapporten angiver 15 pct. af de medvirkende kvindelige DEF-medlemmer, at de har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed eller sexchikane i forbindelse med arbejdet det seneste år<sup>33</sup>. Martin (1980) påpeger, at kvinder i mandefag ofte befinder sig i et dilemma, når de skal reagere på mænds tilnærmelser. De kan enten slå det hen i sjov eller spille med, eventuelt i forsøget på at blive én af gutterne – men samtidig risikere at blive stemplet som ‘lette på tråden’. Eller de kan afvise tilnærmelserne og risikere at blive regnet for “stramtantede” og blive isoleret.

**At være ‘én af gutterne’ – uden selv at blive én?**

Som beskrevet er en strategi for kvinder i mandefag, i forsøget på at blive accepteret, at søge at blive én af gutterne – ‘one of the boys’<sup>34</sup>. Interviewene viser imidlertid, at de kvindelige interviewpersoner i vid udstrækning oplever, at dét at påtage sig jargonen i et mandefag får indflydelse på dem – også uden for arbejdspladsen. Den maskulinisering, som præger deres arbejdsliv, får således også indflydelse på dem og forandrer dem som personer.



Anette siger eksempelvis: “Ja, jargonen hænger jo nok lidt ved. Det tror jeg da. Men det er jo også en del af mig i dag.” (Anette, 35 år, i dag beskæftiget som faglærer). Nogle af kvinderne er opmærksomme på at begrænse overtagelsen af den mandlige jargon, og søger at forblive feminine i deres sprog:

*“Det er meget svært det der med sproget. Det fik jeg også at vide derhjemme, dengang jeg var i faget. Dengang fik jeg tit at vide af forældrene, at nu var vi til familie tam-tam med bedsteforældrene, og nu måtte*

<sup>31</sup> Kilde: Kanter 1977, Martin 1980, Bloksgaard & Faber 2004, Liversage 2009.  
<sup>32</sup> I en rapport fra Forsvarsakademiet defineres kønskrænkende adfærd som: generelle bemærkninger om kønnet, personlige bemærkninger med udgangspunkt i kønnet, uønskede seksuelle bemærkninger, seksuel chikane og seksuel tvang (Øhrstrøm m.fl. 2003).  
<sup>33</sup> Kilde: Dansk EI-Forbund 1999.

<sup>34</sup> Kilde: Kanter 1977.



*jeg lige lade være med at bande så meget. Man lægger sig et frygteligt sprog til. Håndværkersprog. Men du tænker ikke så meget over det. Lige pludselig skal du til at anstrenge dig for at snakke pænt, som en pige skal snakke.” (Linea, 29 år, i dag beskæftiget som eltekniker)*

Flere af kvinderne fortæller, at de anstrenge sig for at bevare et feminint sprog og således leve op til forventningerne om, hvordan “en pige skal snakke”. Også arbejdsuniformen i faget bidrager til maskuliniseringen. Samtidig giver mange af kvinderne udtryk for, at arbejdsuniformeringen giver en frihed, fordi “det er afslappende. Fx siger Josefine: ”Så slipper man for at tænke over det med tøj og make-up...” (Josefine, 17 år, lærling). Andre fortæller, at de er opmærksomme på dette og finder det vigtigt samtidig at bevare deres femininitet:

*“Når jeg går på en byggeplads, er det lige meget med make-up, men når jeg har fri, så... Fordi man ligner en mand til hverdag. Man føler sig ikke så pæn, når man går sådan af sted om morgenen. Jeg vil heller ikke shoppe i det tøj, så tager jeg hjem og skifter. Jeg går ikke rundt i mit arbejdstøj. Jeg synes tit, at de andre piger i elektrikerfaget ser mere mandlige ud og klæder sig som*



<sup>35</sup> Henholdsvis maskulinitet og femininitet kan forstås som noget flertydigt og dynamisk, der skabes i relationer mellem mennesker. Ud fra en sådan forståelse af maskulinitet og femininitet kan både mænd og kvinder udvikle én kønsidentitet af flere mulige. Samtidig udformer mænd og kvinder dog i høj grad deres maskuline eller feminine identitet ud fra kulturelle forestillinger og idealer om køn, dvs. de forestillinger der til enhver tid eksisterer om, hvad ‘mandlighed’

*mænd, men jeg synes, det er vigtigt at ligne en pige.” (Sofie, 19 år, lærling)*

Fortællingerne viser, at mange af kvinderne føler en vis rådvildhed og løbende udfører et mere eller mindre ubevidst identitetsarbejde – dette fordi de i deres arbejdsliv oplever at måtte balancere mellem maskulinitet og femininitet<sup>35 36</sup>. De er i deres selvforståelse feminine, men oplever at den fagidentitet, der forbindes med elektrikerjobbet, er maskulin. Interviewmaterialet viser, at nogle mennesker går så langt som til at sætte spørgsmålstegn ved kønsidentiteten hos en pige, der har valgt at blive elektriker. Sofie fortæller:

*“Nogle synes ikke rigtig, at man er pige-pige. Nogle er sådan lidt, ‘om man er rigtig pige?’ Men det er jeg!.” (Sofie, 19 år, lærling)*

En sådan sætten spørgsmålstegn ved (køns)identiteten hos kønsmæssige minoriteter kan medføre både ambivalens og tvivl om eget selvbillede hos den enkelte<sup>37</sup>.

og ‘kvindelighed’ “er”. Der vil således være meget bestemte rammer for, hvad man som mand eller kvinde kan gøre – fx hvilket arbejde man kan påtage sig, hvis man samtidig skal blive opfattet som meningsfuld i det pågældende samfund (se eksempelvis Connell 1995, Kvande 1995, Bloksgaard 2010).

<sup>36</sup> Se også Bloksgaard & Faber 2004 samt Faber 2008.

<sup>37</sup> Kilde: Williams 1991.

## Den kvindelige krop og elfaget – slid, skader og graviditet

Selvom dét, at elfaget er et fysisk aktivt fag, er en motiverende faktor for, at de kvindelige interviewpersoner har valgt eller overvejer beskæftigelse i dette, og selvom faget har mistet meget af det tunge manuelle arbejde, så er fagets fysiske karakter noget, som får indflydelse i hverdagen, og som kan skabe problemer i faget. I arbejdsmiljørapporten blandt medlemmer fra Dansk El-Forbund tilkendegiver 80 pct. af lærlingene og 67 pct. af de udlærte i faget således, at deres arbejde er fysisk belastende<sup>38</sup>.

Også de kvindelige interviewpersoner i denne undersøgelse finder, at det daglige arbejde i faget ofte er hårdt. Der er blandt kvinderne en opmærksomhed på, at det på mange måder er et fysisk belastende fag, og at man skal passe på sig selv i faget. De kvinder, som har længere anciennitet i faget, oplever, at faget har slidt på dem fysisk. De har deres krop og det belastende fysiske arbejde med i tankerne, når de overvejer deres egen fremtid i faget. Jane siger eksempelvis:

*“Jeg vil gerne blive i faget, hvis jeg kan holde til det. Man kravler meget, og knæene tager skade.” (Jane, 37 år, elektriker)*

Linea, som har forladt en stilling som elektriker i industrien, angiver, at også det fysiske element i denne stilling, er en af årsagerne hertil. Og Dorte, som har forladt faget helt, fortæller, at en arbejdsskade var den helt primære årsag hertil. Nogle af kvinderne fortæller, at de beder deres mandlige kolleger om hjælp til de hårdeste opgaver. Andre giver imidlertid udtryk for, at de ikke vil bede om hjælp, men gerne vil klare tingene selv, også det fysisk belastende – som Hanna forklarer: “Jeg vil gerne prøve selv først, jeg vil gerne kunne selv” (Hanna, 40 år, lærling). Dette er ofte et led i at bevise, at man som kvinde godt kan klare sig i faget<sup>39</sup>. Linea erkender, at dette dog er en strategi, man som kvinde ofte selv bøder for:

*“Hvis der var noget fysisk, som der blev stillet spørgsmålstejn ved, om jeg kunne klare, så kunne jeg godt blive meget genstridig: ‘Hvis de kan, så kan jeg også!’ Men fysisk er drengene jo stærkere. Lige meget ,hvor meget jeg gerne har villet bevise det modsatte, og det ville jeg virkelig. Det kan man også godt i et stykke tid, men man må bare erkende på et tidspunkt, at man kan ikke blive ved, fordi de har bare den ekstra styrke, som du ikke har. Det skal man lade være med at bevise, for det går ud over én selv og ens krop.” (Linea, 29 år, i dag beskæftiget som eltekniker)*

<sup>38</sup> Kilde: Dansk El-Forbund 1999.

<sup>39</sup> Jf. ovenfor samt Bloksgaard & Faber 2004, Liversage 2009.

Der er imidlertid endnu en situation, hvor den kvindelige krop gør, at kvinderne skiller sig ud og endnu mere tydeligt viser, at de afviger fra den ‘normale’ arbejdskraft i faget, og det er i forbindelse med graviditet. Linea, som venter sit første barn, har forladt en stilling som elektriker i industrien og er nu eltekniker. Dette skift er hun glad for, for hun mener, at det ville have været problematisk at være gravid og samtidig arbejde i sin tidligere stilling:

*“Jeg ved ikke, hvor meget el, jeg egentlig ville have kunnet lave. Jeg ville ikke kunne teste anlæggene og have arbejdet med strøm og sådan noget. Det er vel farligt for fosteret, tror jeg, hvis jeg får stød. Og der er også masser af tunge løft, jeg ikke ville kunne tage. Jo større maven bliver, så vil det også være sværere og sværere at lave sit arbejde, tror jeg. Kravle rundt på anlæggene og i underlige stillinger inde under anlæg og forvreden skrå og sidde der og montere i halve timer. Dér tror jeg egentlig rimeligt hurtigt, jeg ville få en sygemelding, hvis jeg stadig var elektriker, og så resten af graviditeten ud. For helt fra starten af skal du tage nogle forholdsregler (...). Så der ville være en masse hensyn, der skulle tages i produktionen. Og man kunne sagtens tænke sig nogle kolleger, som ikke kunne acceptere det. At man skulle skånes...” (Linea, 29 år, i dag beskæftiget som eltekniker)*

At det kan være problematisk at udføre mange af arbejdsopgaverne, når man er elektriker og gravid, fortæller også Jane, som har fået to børn, mens hun har været i faget:

*“En af ulemperne ved at være kvinde i faget er, at når man venter børn, så skal man arbejde indtil 4 uger før. Første gang arbejdede jeg indtil 4 uger før, anden gang måtte jeg sygemeldes tidligere, pga. vand i kroppen. (Jane, 37 år, elektriker)*

Kvindernes fortællinger om deres graviditeter i faget peger dog på, at det for kvindelige elektrikere – med en forstående mester og et blik for velegnede arbejdsorganiseringer – godt kan lade sig gøre at fortsætte med at arbejde under en graviditet. Eksempelvis kan man i industrien påtage sig skåneopgaver, og hos elinstallatører kan man stå for vejledning af lærlinge; her kan lærlinge så samtidig varetage de opgaver, som indebærer direkte kontakt med strøm.





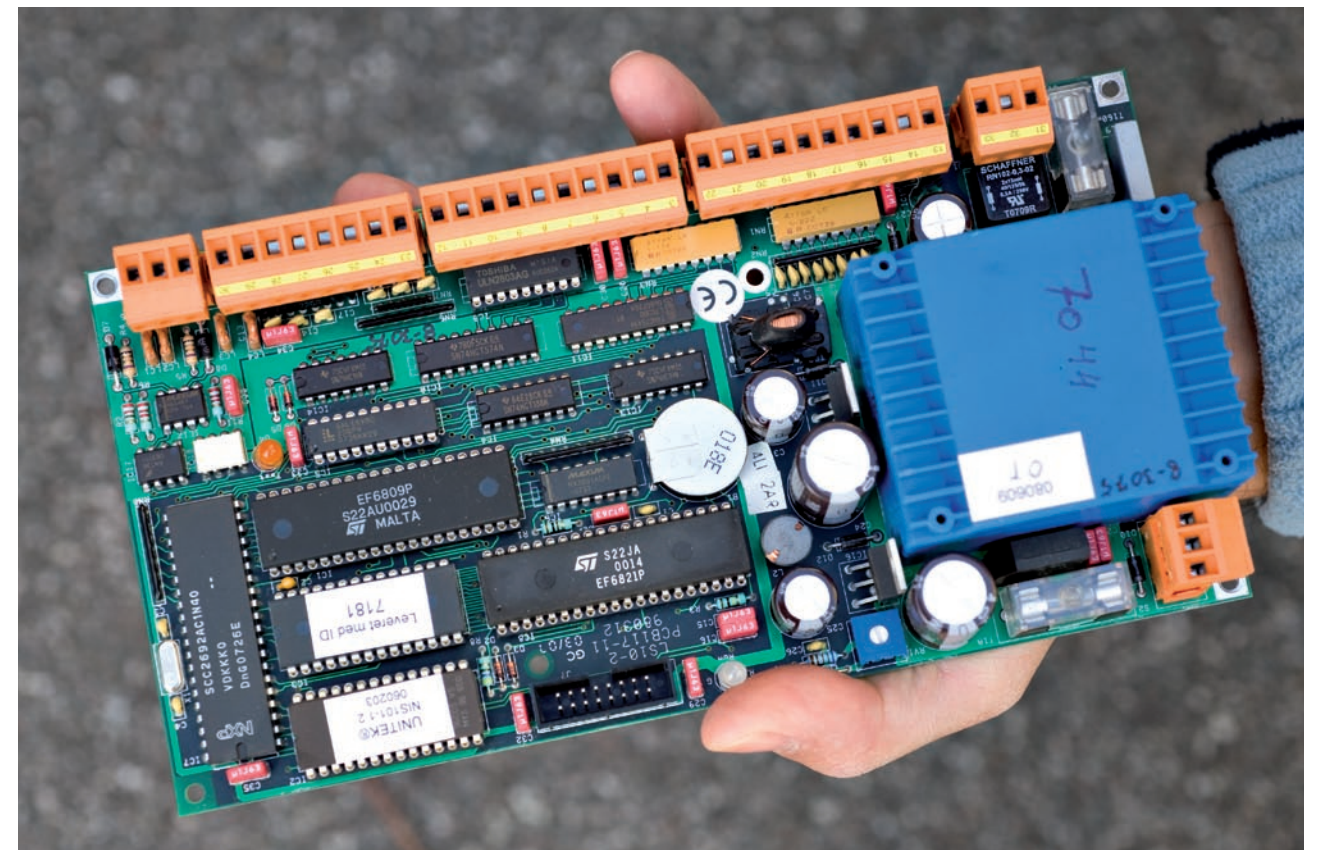
## FLERE KVINDER I ELFAGET?

Ud fra undersøgelsen kan det konkluderes, at den maskuline kønsmærkning af elfaget – at dette opfattes som et udpræget mandefag – må ses som en væsentlig forklaring på, at der er så få kvinder i faget. At faget er maskulint kønsmærket kan bevirke, at kvinder ikke finder faget relevant og derfor ofte end ikke overvejer at søge beskæftigelse i dette. I modsætning hertil kan fremhæves malerfaget – et tidligere mandefag, men nu på vej mod et kønsblandet fag – som i dag fremstår i folks bevidsthed som 'et håndværkerfag, også for kvinder'<sup>40</sup>. Analysen af malerfaget peger på, at den primære årsag til, at netop malerfaget har gennemgået et 'kønsskifte', er kombinationen af 'det fysisk aktive men samtidig fysisk overkommelige element' og en feminin toning i kraft af det kreative element, som er indbygget i malerfagets image<sup>41</sup>. I modsætning hertil er elfaget fortsat maskulint kønsmærket, ligesom det stadig af mange forbindes med at trække kabler, dvs. at være et hårdt fysisk fag, hvilket forstærker den maskuline kønsmærkning af faget. Analysen af elfaget, sammenholdt med analysen af malerfaget, peger således på, at elfagets maskuline kønsmærkning er en af de største barrierer for at tiltrække kvinder til faget. Undersøgelsen afdækker, at opfattelsen af elfaget som maskulint også findes – og genskabes – i vejledningssystemet. Nogle af de kvindelige interviewpersoner har

oplevet, at vejledningen baseres på særdeles traditionelle forestillinger om køn og erhverv. Undersøgelsen peger således på, at der er risiko for, at vejledningen af unge i forbindelse med erhvervs- og uddannelsesvalg er kønsblind, og dermed ikke bidrager til at få unge kvinder til at orientere sig mod elfaget. Elfagets maskuline kønsmærkning udgør ligeledes en udfordring i forhold til at fastholde kvinder i elfaget, viser undersøgelsen. Kvinder, beskæftiget i faget, oplever, at der stilles spørgsmålstejn ved deres feminine kønsidentitet, fordi de påtager sig 'mandearbejde', hvilket kan medføre ambivalens for den enkelte og overvejelser om, hvorvidt det er det rigtige erhverv, man har valgt.

En anden barriere for at tiltrække kvinder til elfaget er dets uopdaterede 'trække tunge kabler'-image. Omverdenens opfattelse af faget stemmer ikke overens med de opfattelser, som beskæftigede i jobbet har og med elarbejdets reelle indhold i dag. Dette uopdaterede image er medvirkende til at forstærke opfattelsen af, at elfaget er 'for mænd'.

De kvindelige elektrikeres beretninger om deres arbejdsliv viser, at de overordnet trives i elfaget og med arbejdsopgaverne, som de finder interessante, spændende og udfordrende. Undersøgelsen afdækker dog også, at der



<sup>40</sup> Kilde: Liversage 2009.

<sup>41</sup> Kilde: Liversage 2009.



på arbejdspladserne findes en række barrierer for kvinder i elfaget – barrierer som vanskeliggør fastholdelse af de kvinder, der har søgt beskæftigelse i faget. Skepsis og modvilje fra nogle mandlige arbejdsgivere og kolleger gør, at mange af kvinderne oplever at skulle bevise deres værd – at de er kompetente elektrikere. Også omgangstonen og -formen i elfaget samt problemstillinger vedrørende seksualitet i samarbejdsrelationer afdækkes at kunne udgøre udfordringer i forhold til at fastholde kvinder i elfaget. Ligeledes det fysiske element i elfaget og dertil hørende nedslidning og skader, som forstærkes af, at kvinderne pga. mødt skepsis i faget ofte ikke beder om hjælp, kan udgøre en udfordring i forbindelse med fastholdelse af kvinder i elfaget.

Men hvad skal der så til, hvis man gerne vil have flere kvinder i elfaget? Som beskrevet viser undersøgelsen, at én af de største udfordringer, i forbindelse med både at tiltrække og fastholde kvinder i elfaget, er den maskuline kønsmærkning af faget. Derfor kan det, i forbindelse med at tiltrække flere kvinder til elfaget, anbefales i højere grad at fokusere på og eksternt kommunikere, at faget også er for kvinder<sup>42</sup>. Dette kan gøres via diverse informationsmaterialer og relevante hjemmesider, hvor man må formode, at interesserede i faget orienterer sig<sup>43</sup>, samt



i medierne. Det kan samtidig anbefales at kommunikere direkte til kvinder – eksempelvis ved at oprette separate links/hjemmesider til disse på fagforeningens, kommuners og uddannelsesinstitutioners hjemmesider, eller arrangere specielle introduktionskurser for kvinder i faget. Dermed øges synligheden for, at faget ikke er forbeholdt mænd. Desuden medvirker dette til at legitimere, at man søger ind i fag, som i dag ofte opfattes som 'forbeholdt det andet køn', hvilket er vigtigt for kvinder og mænd, der vælger uddannelse og erhverv utraditionelt for deres køn<sup>44</sup>. Det er således centralt at markedsføre elfaget som en erhvervsuddannelse – også for kvinder, ligesom malerfaget, men som et mere bogligt og teoretisk fag, evt. også med fokus på det tekniske 'at få ting til at virke'. Det er ligeledes vigtigt i højere grad at opdatere og modernisere elfagets image, så det afspejler fagets reelle arbejdsindhold i dag. Det bør bl.a. blive kommunikeret, at faget er fysisk overkommeligt, så dette bliver en del af fagets image. Dette aspekt tiltrækker, ifølge både malerfagsanalysen og denne undersøgelse, kvinder til håndværksfag. Også fagets konstante udvikling og mange efteruddannelsesmuligheder kan fremhæves som attraktive aspekter ved faget.

Som led i at tiltrække flere kvinder til elfaget kan man desuden overveje at skabe – eller markedsføre eksiste-

rende – områder eller specialer i faget specifikt til kvinder. Malerfagskvinderne fremhæver specielt det kreative aspekt i malerfaget som tiltrækkende, og det foreslås på tilsvarende vis at lave 'kreative' specialiseringer, som kan virke appellerende på og tiltrække flere kvinder i andre mande-/håndværksfag<sup>45</sup>. Blandt interviewpersonerne i denne undersøgelse peges eksempelvis på specialerne kommunikationsteknik samt styrings- og regulerings-teknik som specielt velegnede for kvinder, ligesom der kan sættes fokus på aspekter som lysdesign og energioptimering. Vælges en sådan strategi med forskellige 'kønnede' områder eller jobfunktioner, skal man dog være opmærksom på, at man medvirker til at skabe nye kønsarbejdsdelinger i faget – således oprettes nye job frem for direkte integration af kvinderne i det 'oprindelige' fag. I forlængelse heraf er der risiko for at de 'feminine' specialiseringer eller områder i fagene vil blive kendetegnet ved dequalificering samt lavere status og løn<sup>46</sup>. En sådan strategi vil desuden medvirke til, at kerneområderne i faget, i endnu højere grad end i dag, kønmærkes som maskuline. Dette kan forstærke de barrierer, der i forvejen findes, for de kvindelige mønstrebrydere, der har interesse for disse områder inden for faget.

Beretninger, fra såvel kvinder og mænd beskæftiget utraditionelt for deres køn<sup>47</sup>, viser, at det er af stor betydning, om man vælger et utraditionelt fag, at man får mulighed for at afprøve faget. En strategi for at tiltrække flere kvinder til elfaget kan derfor være at give disse mulighed for at afprøve faget og få kendskab til dette og arbejdsindholdet – samt teste de fordomme, der eksisterer herom – inden de vælger selve uddannelsen. Det kan eksempelvis anbefales at tilrettelægge særskilte forløb for kvinder i forbindelse med unges erhvervs- og uddannelsesvalg, eksempelvis Brobygning, erhvervspraktik, forpraktikaf-taler og byggefagenes 10. klasse – forløb á la Ballerup TECs Brobygningsforløb 'Piger i elfaget'. Det kan ligeledes anbefales at bruge rollemodeller, dvs. i markedsføring af faget at vise kvindelige elektrikere, idet denne og øvrige undersøgelser<sup>48</sup> afdækker, at inspiratorer eller rollemodeller i faget spiller en stor rolle i kvindelige og mandlige minoriteters beretninger om, hvad der har fået dem til at søge beskæftigelse utraditionelt for deres køn.

Det er desuden vigtigt, at der i vejledningen på UU-centrene, jobcentrene og på erhvervsskolerne sikres et kønsperspektiv, så vejledningen i forbindelse med erhvervs- og uddannelsesvalg ikke sker på grundlag af traditionelle forestillinger om køn og arbejde, men derimod udfordrer og supplerer kønsstereotype orienteringer og interesser hos såvel unge som mere modne personer, der står over for at skulle vælge (nyt) erhverv.



<sup>42</sup> Denne rekrutteringsstrategi har bl.a. været anvendt med held i forbindelse med at rekruttere flere kvinder i politiet (Jespersen 2004).

<sup>43</sup> Eksempelvis Dansk EI-Forbunds hjemmeside.

<sup>44</sup> Kilde: Bloksgaard & Faber 2004, Bloksgaard 2009b.

<sup>45</sup> Kilde: Liversage 2009.

<sup>46</sup> Kilde: Kold 1997.

<sup>47</sup> Kilde: Bloksgaard 2009b.

<sup>48</sup> Kilde: Bloksgaard & Faber 2004, Warming 2005, Liversage 2009.



Erfaringerne fra 1980'ernes mandefagsstrategi, hvor man som tidligere beskrevet arbejdede målrettet mod at få flere kvinder ind i mandefag, viser, at det – gennem oplysningskampagner, målrettet uddannelsesvejledning, osv. – godt kan lykkes at påvirke unge kvinder, så de ændrer deres konstraditionelle uddannelsesorientering og søger ind i mande-/håndværksfag. Erfaringerne viser imidlertid også, at disse tiltag alene er utilstrækkelige i forbindelse med at hæve kvindeandelen i mandefag. I forbindelse med mandefagsstrategien lykkedes det som nævnt at få kvinder til at vælge en håndværksuddannelse. Barriererne viste sig i form af manglende praktikpladser og mangel på jobs til kvinderne efter endt uddannelse. Dette viser, at det ikke er tilstrækkeligt at bruge uddannelserne som redskab/indgang til mandefag for kvinder; man risikerer i stedet at 'fejluddanne' unge kvinder, idet de senere ikke kan opnå beskæftigelse i fagene<sup>49</sup>. Erfaringerne fra mandefagsstrategien – og denne rapport's resultater – peger derfor på, at det er vigtigt også at være opmærksom på de barrierer, der findes på arbejdspladserne: Først og fremmest er det vigtigt, at man på arbejdspladserne er indstillede på og villige til at tage imod 'den utraditionelle arbejdskraft' – både i form af lærepladser og job til disse efter endt uddannelse – før man søger at tiltrække flere kvinder til elektrikeruddannelsen/elfaget. Derudover

bør man arbejde på at nuancere arbejdspladsernes normer og kulturelle opfattelser af, hvad kvinder (og mænd) kan og ønsker i arbejdslivet. De kvindelige informanternes beretninger peger som beskrevet på, at den generelle indstilling til kvinder i elfaget – sammen omgangsformen og -tonen i faget (og blandt håndværkere generelt bl.a. på byggepladserne) – er en udfordring i forbindelse med fastholdelse af kvinder i elfaget. Der kan derfor med fordel arbejdes på at udvikle en øget åbenhed og accept af kvinder på uddannelserne, arbejdspladserne og byggepladserne – dette forhold er af vigtighed generelt for kvinder i mande-/håndværksfag<sup>50</sup>. Nyere forskning viser desuden, at forestillinger om manden som hovedforsørger og kvinden som familieansvarlig og forestillinger om 'den attraktive arbejdskraft' er udbredte på arbejdspladsniveau og har stor betydning for rekruttering og fastholdelse, hvorfor disse også er centrale at forsøge at nuancere, så der reelt skabes 'rum' – også til kvinder i faget<sup>51</sup>.

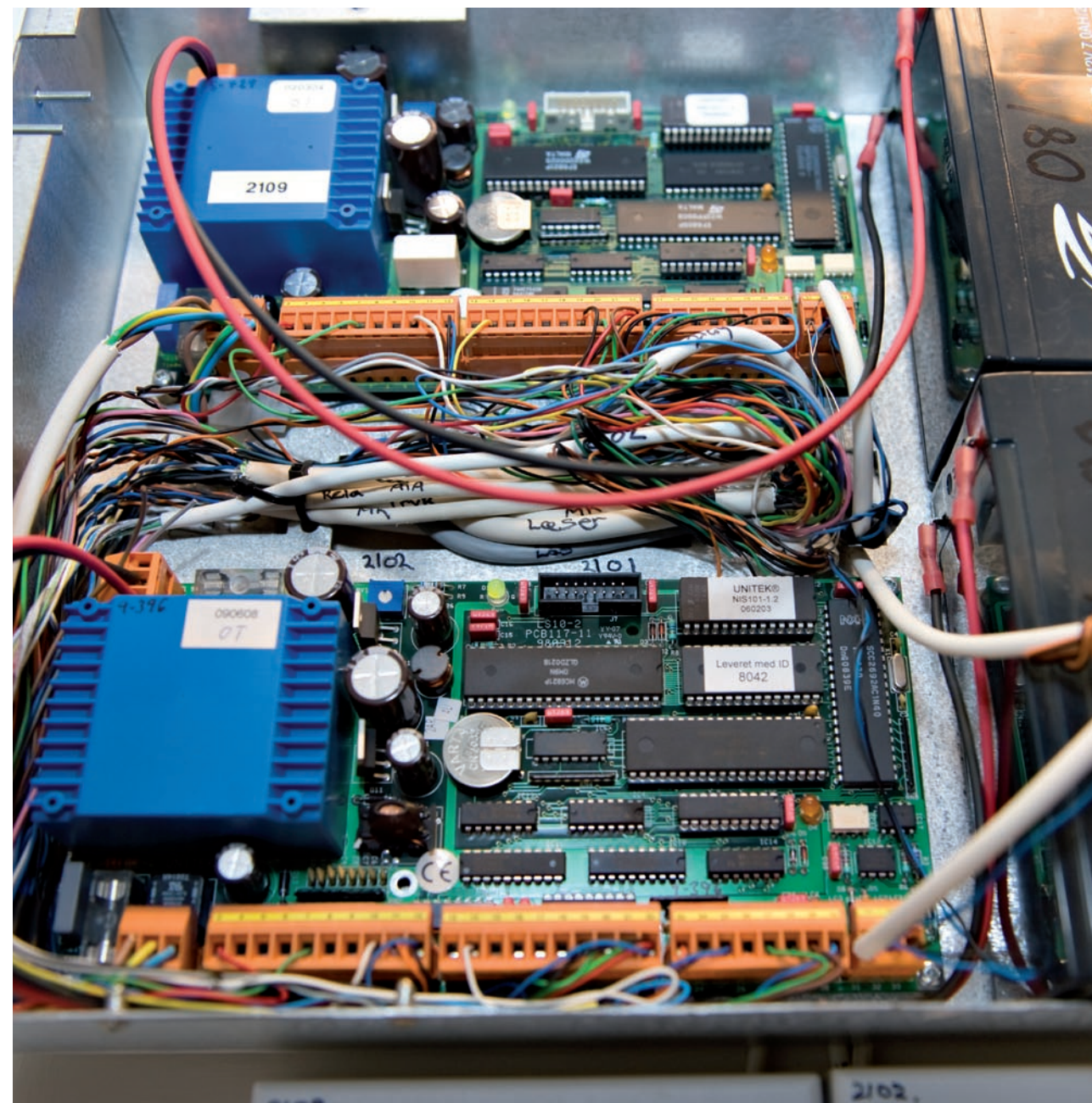
En yderligere strategi i forbindelse med fastholdelse af kvinder i faget er at skabe mulighed for, at kvindelige elektrikere kan danne fællesskaber og udveksle erfaringer med andre kvinder i faget. Både mandlige og kvindelige kønsminoriteter, som har én eller flere kolleger af deres

eget køn i dagligdagen, fremhæver dette som en vigtig faktor for trivsel i det daglige arbejde<sup>52</sup>. Som led i både at tiltrække og fastholde kvinder i elfaget kan man derfor med fordel tilstræbe at samle disse, fx på skolerne – først og fremmest i klasserne. Dette var også et tiltag i mandefagsstrategien, hvor man var opmærksomme på at samle de få kvinder, der var på de mandsdominerede uddannelser i få klasser for at sikre dem et bedre studiemiljø<sup>53</sup>. Interviewmaterialet peger dog på, at antallet af kvindelige elektrikerelever kan være så lavt, at det ikke er praktisk muligt at sikre, at der er flere heraf i klasserne. Man kan

derfor overveje at oprette netværk, der kan skabe fællesskab blandt de kvinder, der er på uddannelsesinstitutionen samtidig, men som evt. er fordelt på flere forskellige uddannelsesniveauer/specialiseringer eller forskellige fysiske lokaliteter. Også mere generelt ser det ud til, at det at erfaringsudveksle med andre i samme position/situation er en god strategi i forbindelse med at skulle/kunne begå sig som kønsmæssig minoritet i et fag<sup>54</sup>. En strategi kan derfor være, at man i elfaget – og evt. i fagforeningsregi – opretter netværk for kvinderne i faget og støtter disse i at netværke og udveksle erfaringer<sup>55</sup>.



<sup>49</sup> Kilde: Holt 2010.  
<sup>50</sup> Se også Bloksgaard & Faber 2004, Liversage 2009.  
<sup>51</sup> Kilde: Andersen & Bloksgaard 2004, Holt m.fl. 2006, Bloksgaard 2009a.



<sup>52</sup> Kilde: Bloksgaard & Faber 2004, Warming 2005, Bloksgaard 2009b.  
<sup>53</sup> Kilde: Emerek & Ipsen 1997.  
<sup>54</sup> Kilde: Bloksgaard & Faber 2004.  
<sup>55</sup> Såfremt opfordringen til netværksdannelse og andre ligestillingstiltag bliver mødt med modstand fra kvinder i elfaget, skal det ikke nødvendigvis tages som et udtryk for, at disse er unødvendige eller mangler berettigelse. Anden forskning (bl.a. Bloksgaard & Faber 2004) har konkluderet, at kvinder i mandefag kan modsætte sig tilslutning til kvindefællesskaber, bl.a. fordi de oplever, at disse ses som noget negativt i mandearbejdspladskulturer.





## LITTERATUR

Andersen, Pernille Tanggaard & Lotte Bloksgaard (2004): *Når køn forhandler løn*. LO-Dokumentation 1/2004. København: LO.

Bloksgaard, Lotte (2010): "Maskuliniteter, femininiteter og arbejde – den horisontale kønsopdeling på det danske arbejdsmarked". I *Tidsskrift for Arbejdsliv*, nr. 2/2010, 19-35.

Bloksgaard, Lotte (2009a): *Arbejdsliv, forældreskab og køn – forhandlinger af løn og barsel i tre moderne virksomheder*. Ph.d.-afhandling. Aalborg Universitet.

Bloksgaard, Lotte (2009b): *SOSU-mænd og elektrikerkvinder – hvorfor ikke? En analyse af to kønsdominerede fag*. Specialfunktionen for Ligestilling.

Bloksgaard, Lotte & Stine Brock Faber (2004): *Køn på arbejde. En kvalitativ undersøgelse af mandlige sygeplejerskers og kvindelige politibetjentes arbejdsliv*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.

Connell, Robert (1995): *Masculinities*. Cambridge: Polity Press.

Dansk EI-Forbund (1999). *Kontakt med arbejdsmiljøet. Elektrikernes fysiske og psykiske arbejdsmiljø*. København: Dansk EI-Forbund.

Deding, Mette & Mona Larsen (2008): *Lønforskelle mellem mænd og kvinder 1997-2006*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.

Deding, Mette & Mette Lausten (2008): "Kønsarbejdsdeling i familien og på arbejdsmarkedet. En analyse blandt beskæftigede mødre og fædre". I Ruth Emerek & Helle Holt (red.) *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. København: Socialforskningsinstituttet.

Emerek, Ruth & Sanne Ipsen (1997): "Mandefagsstrategi – arbejdsmarkedspolitik og ideologi? I Ruth Emerek m.fl. (red.): *Brydninger. Perspektiver på det kønsopdelte arbejdsmarked*. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Emerek, Ruth & Helle Holt (2008): "Det kønsopdelte danske arbejdsmarked". I Ruth Emerek & Helle Holt (red.): *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. København: Det nationale Forskningscenter for Velfærd.

Henningsen, Inge (2008): "Køn og uddannelsesvalg". I Ruth Emerek & Helle Holt (red.): *Lige muligheder – frie*

valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti. København: Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.

Holt, Helle (2010): "Hvad kan vi lære af 80'ernes mandefagsstrategi?". Oplægsmanuskript, FiU Netværksdialogmøde – Fra KIM til MIK, København, 27.05.2010.

Holt, Helle m.fl. (2006): *Det kønsopdelte arbejdsmarked*. København: Socialforskningsinstituttet.

Jespersen, Susanne Branner (2004): *Rekruttering af kvinder til politi og Forsvar*. CEFU – Center for ungdomsforskning. Roskilde: Roskilde Universitetscenter.

Kanter, Rosabeth Moss [1977] (1993): *Men and Women of the Corporation*. New York: BasicBooks.

Kold, Vibeke (1997): "Det kønne arbejde – faktorer, processer og aktører på det kønsopdelte arbejdsmarked". I Ruth Emerek m.fl. (red.): *Brydninger. Perspektiver på det kønsopdelte arbejdsmarked*. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Kvande, Elin (1995): "Forståelser av kjønn og organisasjon". I *Sociologisk Tidsskrift*, 4, 285-300.

Lønkommissionen (2010): *Løn, køn, uddannelse og fleksibilitet*.

Lehn, Sine & Aase Rieck Sørensen (2004): *Unge, Køn og Karriere. Projektforløb og resultater*. Center for Ligestillingsforskning, Roskilde Universitetscenter.

Lehn-Christiansen, Sine (2008): "Køn og vejledning i uddannelsessystemet". I Ruth Emerek & Helle Holt (red.): *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. København: Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.

Ligestillingslovene (2006). Bind II. Med kommentarer af Agnete Andersen, Ruth Nielsen & Kirsten Precht. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Liversage, Anika (2009): "Kvinder i malerfaget", LO-dokumentation, nr. 4/2009. København: LO, 16-57.

Martin, Susan Erlich (1980): *Breaking and Entering. Policewomen on Patrol*. Berkeley: University of California Press.

Udsen, Sanne (2008): "Køn og løn – og det kønsopdelte arbejdsmarked". I Ruth Emerek & Helle Holt (red.): *Lige*



muligheder – frie valg. Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti. SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.

Warming, Ken (2005): Når mænd arbejder i kvinde­fag – en sociologisk interviewundersøgelse med fokus på redefi­nering af arbejdsfunktioner samt maskuliniseringsstrate­gier inden for fire kønsmærkede professioner i Danmark. København: CELI – Center for Ligestillingsforskning.

Williams, Christine L. (1995): Still a man's world – men who do women's work. London: University of California Press.

Williams, Christine L. (1991): Gender differences at work. Women and men in non-traditional occupations. London: University of California Press.

Øhrstrøm, Bente m.fl. (2003): Undersøgelse af forekomst og oplevelse af kønskrænkende adfærd i forsvaret. Forsvarsakademiet, Institut for Militærpsykologi.



DANSK EL-FORBUND  
VODROFFSVEJ 26  
1900 FREDERIKSBERG C  
TELEFON 33 29 70 00  
FAX 33 29 70 70  
E-MAIL DEF@DEF.DK

WWW.DEF.DK

**DANSK EL-FORBUND**  
vi sørger for Danmarks elektrikere

